

CA1  
L58  
- 1989  
I52



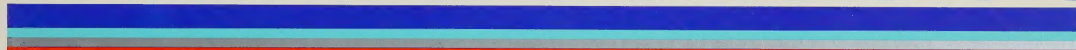
Labour  
Canada

Travail  
Canada

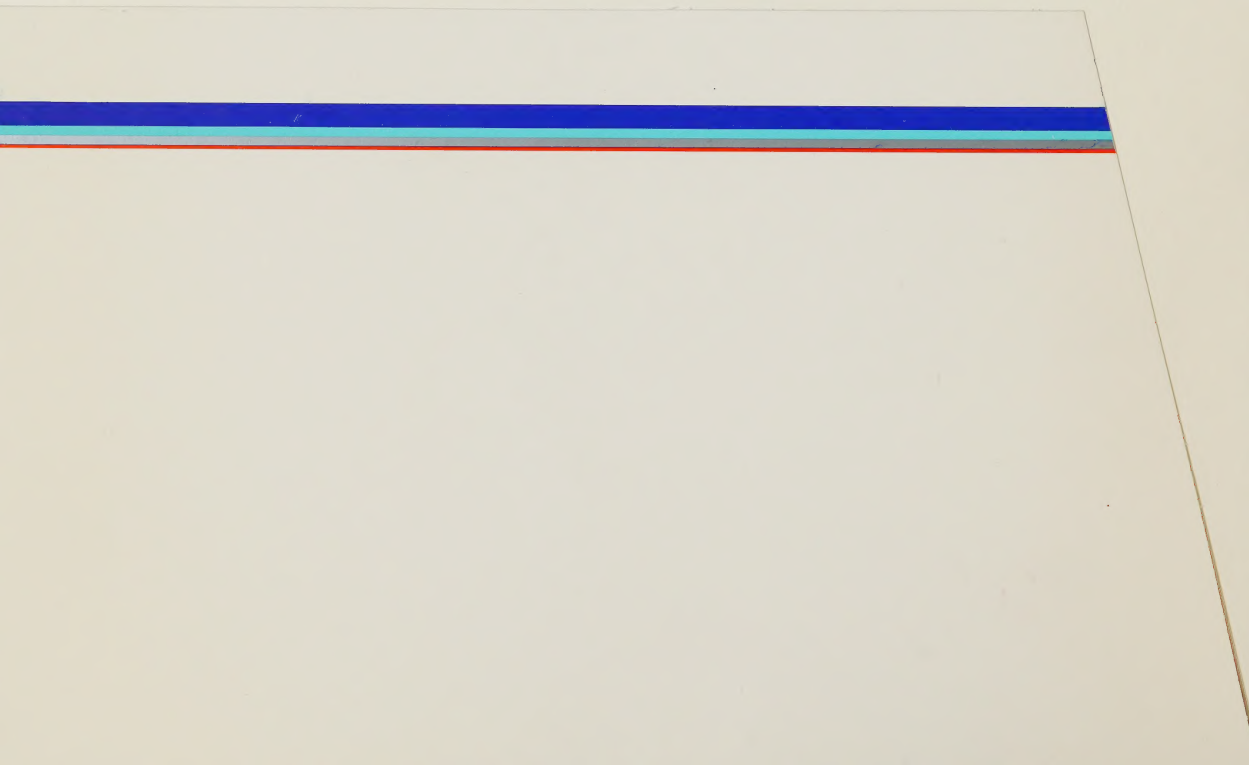
Women's  
Bureau

Bureau de la  
main-d'œuvre féminine

# information



Canada 



# EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE

CA1  
L58  
1989  
152

Employees working in the federal jurisdiction are protected from sex-based discriminatory pay practices by provisions in the *Canadian Human Rights Act* and the *Canada Labour Code*. The *Canadian Human Rights Act* prohibits wage discrimination on the basis of sex, and the *Canada Labour Code* requires employers to apply the principle of equal pay for work of equal value to eliminate any pay discrimination in their businesses.

Employees working under provincial jurisdiction may be protected against wage discrimination by their provincial labour legislation, provincial human rights legislation, and/or legislation dealing specifically with equal pay for work of equal value.

## What is Equal Pay for Work of Equal Value?

Equal pay for work of equal value means that men and women in the same establishment who are performing jobs that are equal in value must be paid the same wages. In determining value, the employer must consider the four composite factors of: skill, effort, responsibility required in the performance of the work, and the conditions under which the work is performed. This permits the comparison of positions that are quite different, such as a quality control technician and a secretary, to assess their relative value within the company.

Equal pay for work of equal value legislation is much broader in scope than legislation based on the principle of equal pay for equal work, because it allows comparisons to be made between traditionally male and female jobs.

## Why is Equal Pay for Work of Equal Value Necessary?

Equal pay for work of equal value can be used to help eliminate a portion of the discrepancy that generally exists between the wages received by women and by men. More than half of all Canadian women are employed, making up over 43 percent of the labour force. Yet women who work full-time for the full year receive, on average, only 65.9 percent of what men earn (1987 data). Although

various reasons have been put forward to explain this phenomenon (e.g., experience, education), these factors have failed to explain fully the persisting wage gap.

In part, the wage gap is seen as the result of systemic discrimination arising from the historical under-evaluation of work performed by women. 'Women's work' historically was seen as an extension of family and household responsibilities and therefore unskilled. As well, it was assumed that a woman's wage was secondary or supplemental to that of the main breadwinner, the husband and father. It followed that women were not seen as deserving or requiring a living wage. Equal pay for work of equal value is a means to close that portion of the earnings gap which is due to discrimination based on a lower value being placed on work performed by women.

## What are the Obligations of Employers under the Canada Labour Code?

Under the Code employers have the primary responsibility to implement equal pay for work of equal value in their places of business and to ensure that any discrimination in pay is eliminated. This requires employers to review the various compensation systems used in their establishments to determine whether sex-based discrimination in pay practices exists. If a discriminatory practice is found, corrective action must be taken to eliminate it and to ensure that it does not recur. Labour Canada will assist employers and employees and their representatives in the identification of pay discrimination in their establishments and in the development of corrective measures.

## What Can You Do if You are Not Receiving Equal Pay for Work of Equal Value?

If you are represented by a union, approach your union representative for assistance, as unions will want to ensure that collective agreements with employers do not discriminate against female members.





In establishments where employees are not represented by a bargaining agent, approach your supervisor or manager to find out whether there is an equal pay committee and who represents the employees on the committee. There may be an opportunity to work with your employer to identify and correct sex-based pay discrimination.

If these avenues do not lead to a satisfactory resolution of the problem, complaints can be brought to the attention of the Canadian Human Rights Commission or the corresponding provincial authority, which will investigate the matter and attempt to correct any existing discrimination.

For additional information contact:

Women's Bureau,  
Labour Canada (819) 997-1550

Equal Pay Program,  
Labour Canada (819) 997-2861

Canadian Human Rights  
Commission (613) 996-0026

#### **Selected Reference Material:**

##### Women's Bureau Publications

*Equal Pay, Collective Bargaining and the Law*, 1987

*Equal Pay, Collective Bargaining and the Law: Conference Speeches*, 1987

*Equal Pay for Work of Equal Value*, 1986

*Wage Discrimination and Women Workers: The Move Towards Equal Pay for Work of Equal Value in Canada*, 1984

##### Other Labour Canada Publications

*Equal Pay Information Kit for Employers*

*Equal Pay Information Kit for Unions*

pratiques de discrimination salariale fondées sur le sexe. S'ils découvrent une pratique de discrimination, ils doivent prendre des mesures de redressement pour l'éliminer et s'assurer qu'elle ne se reproduise plus. Les employeurs, les employés et employées et leurs représentants et représentantes peuvent obtenir l'aide de Travail Canada pour bien comprendre et reconnaître la discrimination salariale dans leurs établissements et mettre en œuvre les mesures de redressement qui s'imposent.

## Que pouvez-vous faire si vous ne recevez pas un traitement égal pour un travail de valeur égale?

Si vous êtes représenté(e) par un syndicat, demandez à votre représentant ou représentante syndical de vous aider, car les syndicats tiennent à s'assurer que les conventions collectives conclues avec les employeurs ne font pas de discrimination à l'égard des femmes.

Si vous n'êtes pas officiellement représenté(e) par un agent ou une agente de négociation, demandez à votre supérieur(e) ou à votre gestionnaire s'il existe un comité de l'équité salariale et le nom du représentant ou de la représentante des employés et employées au sein de ce comité. Vous susciterez peut-être ainsi une occasion de collaborer avec votre employeur pour corriger toute discrimination salariale fondée sur le sexe. Si ces moyens ne suffisent pas à régler le problème, il est possible de porter les plaintes à l'attention de la Commission canadienne des droits de la personne ou de l'autorité provinciale compétente qui mènera une enquête sur la

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada publie diverses fiches d'information comme celle-ci sur des questions relatives aux femmes au travail.

question et tentera de mettre fin à toute discrimination existante.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine,  
Travail Canada (819) 997-1550

Le Programme d'équité salariale,  
Travail Canada (819) 997-2861

La Commission canadienne des  
droits de la personne (613) 996-0026

## Documents de référence :

Publications du Bureau de la main-d'œuvre  
féminine

*Un salaire égal : Les négociations collectives et la Loi, 1987*

*Un salaire égal : Les négociations collectives et la Loi - Les textes des allocations, 1987*

*Un traitement égal pour un travail d'égale valeur, 1986*

Autres publications de Travail Canada

*Trousse d'information sur l'équité salariale pour les employeurs*

*Trousse d'information sur l'équité salariale pour les syndicats*



# UN TRAITEMENT ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

## Pourquoi un traitement égal pour un travail de valeur égale?

L'égalité de traitement pour un travail de valeur égale peut aider à éliminer une partie de l'inégalité qui existe généralement entre les salaires que reçoivent les femmes et ceux que reçoivent les hommes. Plus de la moitié de toutes les femmes canadiennes occupent un emploi et la main-d'œuvre féminine représente plus de 43 % de la population active. Toutefois, ces femmes ne touchent en moyenne que 65,9 % de la rémunération des hommes (données de 1987). Bien que diverses raisons aient été données pour expliquer ce phénomène (par ex. l'expérience, la formation), elles n'ont pas réussi à expliquer totalement pourquoi se maintient cet écart. L'écart salarial semble découler en partie de la discrimination systémique découlant de la sous-évaluation traditionnelle du travail effectué par les femmes. On a toujours considéré que le travail des femmes constituait une extension des responsabilités de la famille et du foyer et, par conséquent, n'était pas spécialisé. En outre, on estimait que le salaire des femmes était secondaire ou qu'il s'ajoutait à celui du chef de famille, du mari et du père. Il s'ensuit que les femmes ne semblaient pas mériter ni nécessiter un salaire plus élevé. L'égalité de traitement pour un travail de valeur égale est un moyen de supprimer cette partie de l'écart salarial qui découle de la discrimination fondée sur l'attribution d'une plus faible valeur au travail effectué par les femmes.

## Quelles sont les obligations de l'employeur en vertu du Code canadien du travail?

En vertu du Code, il incombe principalement aux employeurs de mettre en œuvre la politique d'équité salariale dans leurs entreprises et de veiller à éliminer toute forme de discrimination salariale. Les employeurs doivent donc examiner les divers systèmes de rémunération utilisés dans leurs établissements pour déterminer s'il existe des

Les travailleurs et travailleuses qui relèvent de la compétence fédérale sont protégés de la discrimination salariale fondée sur le sexe par des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et du *Code canadien du travail*. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination salariale fondée sur le sexe et le *Code canadien du travail* exige de l'employeur qu'il applique le principe du traitement égal pour un travail de valeur égale afin d'éliminer toute discrimination salariale au sein de l'entreprise. Les travailleurs et travailleuses qui relèvent de la compétence provinciale sont protégés de la discrimination salariale par les lois de leur province sur le travail, par les lois provinciales sur les droits de la personne et (ou) par les lois qui portent plus particulièrement sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

## Qu'est-ce que l'égalité de traitement pour un travail de valeur égale?

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale signifie que les hommes et les femmes qui, dans un même établissement, exécutent des tâches de valeur égale doivent toucher le même salaire. Pour déterminer la valeur du travail, l'employeur doit considérer les quatre facteurs qui entrent dans l'évaluation des tâches, à savoir les aptitudes requises, l'effort, les responsabilités que sous-tendent le travail ainsi que les conditions dans lesquelles il est effectué. L'employeur peut ainsi comparer des postes très différents, comme celui d'un technicien de maîtrise de la qualité et celui d'une secrétaire et estimer leur valeur relative au sein de l'entreprise. La législation en matière de traitement égal pour un travail de valeur égale a une portée bien plus grande que la législation fondée sur le principe du traitement égal pour un travail égal en ce sens qu'elle permet de faire des comparaisons entre les emplois traditionnellement réservés aux hommes ou aux femmes.



# SEXUAL HARASSMENT AT WORK

CA 1  
158  
1989  
152

Employees working in the federal jurisdiction are protected from sexual harassment by the provisions of the *Canada Labour Code* and the *Canadian Human Rights Act*. The *Canadian Human Rights Act* prohibits sexual harassment in employment, and the *Canada Labour Code* further requires employers to take specific steps to ensure the workplace is free of sexual harassment.

Employees working under provincial jurisdiction may be protected from sexual harassment by their provincial labour legislation and/or by their provincial human rights legislation.

## What is Sexual Harassment?

Under the *Canada Labour Code*, sexual harassment is any conduct, comment, gesture, or contact of a sexual nature that is likely to cause offence or humiliation to any employee or that might, on reasonable grounds, be perceived by that employee as placing a sexual condition on employment or on any opportunity for training or promotion.

Sexual harassment is not flirtation or other mutually acceptable behaviour which may be part of the working environment.

Incidents of sexual harassment range from insults directed at a person's gender, suggestive comments or language, and demeaning remarks to unwelcome touching, grabbing, and other physical assaults.

## Who is Victimized?

Harassers are almost always male, and their victims are almost always female. However, sometimes male harassers may harass male victims, or a harasser may be a woman and her victim either a man or a woman.

According to a Canadian Human Rights Commission survey, harassers are almost evenly split between supervisors and co-workers. While supervisors have the direct power to withhold jobs, benefits or opportunities as retaliation against harassment victims, co-workers can make

cooperative work difficult or impossible. Both supervisors and co-workers can create a stressful or hostile work environment that interferes with productive work. Also, customers and/or clients who harass workers create an additional strain.

## How Widespread is Sexual Harassment?

Although no Canadian studies have been carried out specifically on the incidence of workplace sexual harassment, some informal surveys have been conducted. In 1983 the Canadian Human Rights Commission sponsored a study of the frequency of all kinds of "unwanted sexual attention". Forty-nine percent of the women and 33 percent of the men surveyed reported that they had experienced some form of unwanted sexual attention at some time. Based on responses to that study, it can be estimated that over one million Canadian women would identify themselves as victims of sexual harassment.

## What are the Obligations of Employers under the Canada Labour Code?

The *Canada Labour Code* requires employers to make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment. The *Canada Labour Code* also requires that every employer, after consultation with the employees or their representatives, issue a policy statement on sexual harassment covering everyone in the establishment. The *Code* requires that the employer's policy statement contain the following:

- (a) a definition of sexual harassment which is substantially the same as the one in the *Code*;
- (b) a statement to the effect that every employee is entitled to employment free of sexual harassment;
- (c) a statement to the effect that the employer will make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment;



- (d) a statement to the effect that the employer will take disciplinary measures against any person under his or her direction who subjects any employee to sexual harassment;
- (e) a statement explaining how complaints of sexual harassment may be brought to the attention of the employer;
- (f) a statement to the effect that the complainant's name will not be disclosed except where necessary to settle the complaint; and
- (g) an explanation of employees' rights under the *Canadian Human Rights Act*.

Employers must make every person under their direction aware of this policy and establish a mechanism to deal with complaints.

### **What Should You Do if You Believe You are Being Sexually Harassed?**

Try making it clear to the harasser that the offensive behaviour is unwelcome and unacceptable. If it persists, record the details of every incident, including witnesses if any. Approach your union representative, supervisor or manager or take the steps outlined in your employer's policy statement on sexual harassment.

If these avenues do not lead to a satisfactory solution to the problem, a complaint can be lodged with the Canadian Human Rights Commission or a

provincial human rights commission, which will then investigate the claim and attempt to settle the dispute. If necessary, further remedies are available through the courts.

For additional information contact:

Women's Bureau,  
Labour Canada (819) 997-1550

Canadian Human Rights  
Commission (613) 996-0026

### **Selected Reference Material:**

#### Women's Bureau

*Sexual Harassment in the Workplace*, 1988  
(video)

*Sexual Harassment* (pamphlet)

#### Other Publications

*Sexual Harassment Casebook*, Canadian Human Rights Commission, 1987

*What is Harassment*, Canadian Human Rights Commission (pamphlet)



leurs représentantes ou représentants, émette sur le sujet une déclaration de principe visant tous les membres du personnel. Le Code exige que la déclaration de principe de l'employeur au sujet du harcèlement sexuel contienne les éléments suivants :

a) une définition du harcèlement sexuel qui doit être, en substance, la même que celle du Code;

b) une déclaration indiquant que tout employé et employée a droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel;

c) une déclaration indiquant que l'employeur veillera, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ou employée ne soit l'objet de harcèlement sexuel;

d) une déclaration mentionnant que l'employeur prendra des mesures disciplinaires contre ceux ou celles de ses subordonnés et subordonnées qui se seront rendus coupables de harcèlement sexuel;

e) un exposé de la façon dont l'employeur peut être saisi des plaintes de harcèlement sexuel;

f) un engagement que le nom de la plaignante ou du plaignant ne sera pas divulgué sauf lorsque nécessaire pour le règlement de la plainte; et

g) une description des droits des employés et employés en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

L'employeur doit veiller à informer ses subordonnés et subordonnées de cette déclaration de principe et à mettre sur pied un mécanisme de règlement des plaintes.

### Que faire si vous êtes victime de harcèlement sexuel?

Essayez de faire savoir clairement à la personne qui vous harcèle que son comportement est indésirable et inacceptable et, en cas de récurrence de

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada publie diverses fiches d'information comme celle-ci sur des questions relatives aux femmes au travail.

### Documents de référence :

- La Commission canadienne des droits de la personne, au (613) 996-0026
- Travail Canada, au (819) 997-1550
- Le Bureau de la main-d'œuvre féminine, au (819) 997-1550

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Bureau de la main-d'œuvre féminine

Le harcèlement sexuel au travail, 1988 (vidéo)

Le harcèlement sexuel (dépliant)

Autres publications

Recueil des cas de harcèlement sexuel, Commission canadienne des droits de la personne, 1987

Qu'est-ce que le harcèlement? Commission canadienne des droits de la personne (dépliant)



**Quelles sont les obligations de l'employeur en vertu du Code canadien du travail?**

En vertu du *Code canadien du travail*, l'employeur est tenu de veiller dans toute la mesure du possible à ce qu'aucun employé ou employée ne soit l'objet de harcèlement sexuel. Le *Code canadien du travail* exige aussi que chaque employeur, après consultation des employées et employés ou de

**Quelle est l'étendue du harcèlement sexuel?**

Bien qu'aucune étude canadienne n'ait encore été effectuée spécifiquement sur la fréquence du harcèlement sexuel en milieu de travail, quelques sondages maisons ont été réalisés. En 1983, la Commission canadienne des droits de la personne a parrainé une étude de la fréquence de tous les types d'"attentions sexuelles importunes". Parmi les personnes interrogées, 49 p. 100 des femmes et 33 p. 100 des hommes ont dit qu'ils avaient fait l'objet d'une forme quelconque d'attention sexuelle importune à un moment ou à un autre. Les réponses recueillies dans le cadre de ce sondage portent à croire que plus d'un million de femmes canadiennes pourraient se considérer victimes de harcèlement sexuel.

Selon un sondage de la Commission canadienne des droits de la personne, les personnes qui font du harcèlement sexuel sont presque également réparties entre les supérieures ou supérieures et les collègues de travail. D'une part, les supérieures et supérieures ont le pouvoir de se servir des emplois, des avantages sociaux ou des possibilités d'avancement pour exercer des représailles contre les personnes qu'elles ou elles harcèlent tandis que les collègues de travail peuvent rendre la collaboration difficile, voire même impossible. Ainsi, les supérieures ou supérieures et collègues de travail peuvent créer un milieu de travail tendu et hostile qui nuit au travail productif. Les clients ou clientes qui harcèlent des employé(e)s peuvent également être la cause d'une tension additionnelle.

**Qui en est victime?**

L'offenseur est presque toujours un homme et la victime presque toujours une femme. Cependant, il arrive parfois qu'un homme harcèle un autre homme ou, encore, qu'une femme harcèle un homme ou une autre femme.

**Qu'entend-on par harcèlement sexuel?**

Le *Code canadien du travail* définit le harcèlement sexuel comme tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel qui est de nature à choquer ou à humilier un employé ou une employée, ou fait qu'un employé ou une employée peut avoir des motifs raisonnables de croire que son emploi ou ses chances de formation ou d'avancement sont assujettis à des conditions d'ordre sexuel.

Le harcèlement sexuel ne s'applique pas à un flirt ou autre comportement mutuellement acceptable qui peut survenir dans le milieu de travail. De façon plus précise, le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'insultes visant le sexe d'une personne, des commentaires ou des propos suggestifs, des expressions dégradantes, des contacts et attouchements indésirables, et des voies de fait.

Les employées et employés qui relèvent de la compétence provinciale peuvent être protégés du harcèlement sexuel par les lois provinciales relatives au travail et/ou par les lois provinciales relatives aux droits de la personne.

Les employées et employés qui relèvent de la compétence fédérale sont protégés du harcèlement sexuel et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit le harcèlement sexuel au travail tandis que le *Code canadien du travail* exige en outre que les employeurs prennent des mesures précises pour empêcher le harcèlement sexuel en milieu de travail.



# REFERENCE CENTRE WOMEN'S BUREAU, LABOUR CANADA

CA11  
- 59  
- 189  
152

## Role

The Women's Bureau Reference Centre provides reference and information services to the staff of the Women's Bureau, women's and other organizations, and researchers from within and outside Labour Canada. In 1982, its unique collection was integrated into the Labour Canada Library Services Network, where it participates in the provision of information on women at work to government agencies, educational institutions, and members of the Canadian public.

## Collection

The working collection covers a wide range of subjects related to women and employment, including:

- women's labour force participation,
- day care,
- part-time employment,
- technology and employment,
- sexual harassment,
- sex discrimination,
- equal pay,
- employment equity, and
- women in non-traditional jobs.

The collection consists of approximately 2 500 catalogued books, 350 reference texts, 200 periodical titles, and 1 000 indexed vertical file documents. Reports, selected publications from Statistics Canada and the International Labour Office, press clippings, and official publications of the Women's Bureau are available.

## Computer Search Service

Catalogued and indexed holdings are entered into LABORLINE, the publicly accessible bibliographical database of Labour Canada's library. LABORLINE provides improved accessibility to the Centre's collection and allows search access from the Centre to the departmental library's collection. Regularly updated author/title printouts are kept in the Reference Centre for consultation.

## Publications

Women's Bureau publications, posters, and videotapes concerning women at work are available from the Centre.

An *Acquisitions List*, produced monthly, notifies clients of recent additions to the Centre's collection.

## Hours of Operation

Reference and interlibrary loan services are available to the public from 8:30 a.m. to 4:30 p.m., Monday to Friday. The Centre is located on the 7th floor, Phase II, Place du Portage, 165 Hôtel de Ville Street, Hull. Telephone: (819) 997-1553 (information), or 997-1551 (publications and Interlibrary Loans).

## Mailing Address

Women's Bureau  
Labour Canada  
Ottawa, K1A 0J2

This fact sheet is one of a series produced by the Women's Bureau, Labour Canada, dealing with issues related to women and work.



Labour Travail  
Canada Canada

Canada

# LE CENTRE DE RÉFÉRENCE DU BUREAU DE LA MAIN- D'ŒUVRE FÉMININE, DE TRAVAIL CANADA

## Rôle

Le Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine fournit des services de référence et d'information au personnel du Bureau de la main-d'œuvre féminine, à des organisations de femmes ou autres ainsi qu'à des chercheurs et chercheurs œuvrant au sein de Travail Canada et ailleurs. En 1982, la collection unique du Centre a été intégrée au réseau de bibliothèques de Travail Canada, où elle est ainsi mise à la disposition des organismes gouvernementaux, des établissements d'enseignement et des citoyens et citoyennes qui désirent obtenir des renseignements sur la main-d'œuvre féminine.

## La collection

La collection réelle traite d'une vaste gamme de sujets relatifs à la main-d'œuvre féminine, dont les suivants :

- participation des femmes à la population active
- services de garderie
- emploi à temps partiel
- technologie et emploi
- harcèlement sexuel
- discrimination fondée sur le sexe
- égalité de rémunération
- équité en matière d'emploi
- participation des femmes aux emplois

La collection comprend environ 2500 ouvrages catalogués, 350 documents de référence, 200 éphémères indexés. Elle contient également des rapports, certaines publications de Statistique Canada et du Bureau international du Travail, des coupures de presse et des publications officielles du Bureau de la main-d'œuvre féminine.



Le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada publie divers fichiers d'information comme celle-ci sur des questions relatives aux femmes au travail.

## Service bibliographique informatisé

La documentation cataloguée et reportée est introduite dans LABORLINE, la base de données bibliographiques de la bibliothèque de Travail Canada. Cette base de données est accessible au grand public. Grâce à LABORLINE, les utilisateurs et utilisatrices ont plus facilement accès à la collection du Centre et peuvent à partir du Centre effectuer une recherche dans la collection de la bibliothèque du Ministère. Le Centre de référence tient aussi à jour des listes informatisées de noms d'auteur et de titres.

## Publications

On peut se procurer au Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine des publications, des affiches et des bandes magnétoscopiques sur des sujets intéressant la femme au travail. Une *liste mensuelle des acquisitions* informe les clients et clientes du Centre des nouveaux ouvrages qui se sont ajoutés à la collection.

## Heures d'ouverture

Les services de référence et de prêts entre bibliothèques sont disponibles au public du lundi au vendredi de 8 h 30 à 16 h 30. Le Centre se trouve au 7<sup>e</sup> étage, Phase II, Place du Portage, 165, rue Hôtel de Ville, Hull; Téléphone : (819) 997-1553, (Renseignements) et 997-1551 (Publications et prêts entre bibliothèques).

## Adresse postale

Bureau de la main-d'œuvre féminine  
Travail Canada  
Ottawa, K1A 0J2



## PARENTAL LEAVE

Employees working in the federal jurisdiction are entitled to pregnancy leave and child care leave under the provisions of the *Canada Labour Code*. The *Code* also provides protection against dismissal or layoff because of pregnancy or because an employee takes pregnancy leave or child care leave. Discrimination on the basis of pregnancy or childbirth is prohibited by the *Canadian Human Rights Act*, which also states that special leave or benefits in connection with pregnancy or childbirth is not considered a discriminatory practice.

Employees working under provincial jurisdiction are entitled to pregnancy leave and may be entitled to paternity leave and leave for adoption under provisions of their provincial labour legislation. Protection against dismissal or layoff because of pregnancy and against discriminatory practices related to pregnancy or childbirth is provided by provincial labour legislation and/or provincial human rights legislation.

### **What are the Provisions Respecting Pregnancy Leave and Child Care Leave?**

#### **Pregnancy Leave**

A woman who is pregnant and has completed at least six months of continuous service with her employer is entitled to a maximum of 17 weeks of leave during the period of time that begins 11 weeks prior to the expected delivery date and ends 17 weeks after the actual delivery date.

A pregnant employee cannot be forced to take a leave of absence unless the employer can prove that she is unable to perform an essential function of her job and that there is no appropriate alternative job available.

#### **Child Care Leave**

Men and women with six months of continuous service with their employer who become responsible for the care and custody of a newborn or newly adopted child are entitled to a maximum of 24 weeks of leave. If both parents work under

federal jurisdiction, they may share the 24 weeks of child care leave. Child care leave begins on the day the child actually comes into the employee's care and custody, on the day the child is born, or on the day pregnancy leave taken by the mother of the child expires.

### **Why are Pregnancy Leave and Child Care Leave Necessary?**

While both women and men have family responsibilities, more often than not it is women who carry the greater share of these responsibilities. It is a fact of life that women periodically leave the labour force to have children and take time off work to look after the needs of infants and young children.

In the course of carrying out responsibilities related to bearing and caring for children, many women miss out on employment and training opportunities and coverage for health and disability benefit plans. In addition, their temporary absences are often viewed as evidence of a lack of commitment to their jobs and careers.

Improved pregnancy leave and child care leave provisions are aimed at reducing the negative effects of family responsibilities on the employment of women and are an attempt to promote an equitable, shared approach to child care.

These provisions are especially important in view of the recent and striking increase in the number of women in the paid labour force.

### **What are the Obligations of Employers and the Rights of Employees Concerning Pregnancy or Child Care Leave under the Canada Labour Code?**

Employees must be reinstated in their own position when they return from leave or be given a comparable position with the same wages and benefits and in the same location.

Employees whose workplaces are reorganized during their leave are entitled to return to

employment with the same wages and benefits they would have received had they been working during the reorganization.

Employees on pregnancy leave or child care leave are entitled to be informed, upon written notice to their employer, of employment, promotion and training opportunities that arise during their leave of absence.

Employers are required to continue their contributions to pension, health, and disability benefit plans while the employee is on leave provided the employee pays contributions she or he would normally have paid.

### **Are Unemployment Insurance Benefits Available for Employees on Pregnancy Leave and/or Child Care Leave?**

While the *Canada Labour Code* provisions pertain to **unpaid** pregnancy leave and child care leave, up to 15 weeks of unemployment insurance benefits may be available to employees taking pregnancy leave and to employees taking child care leave in relation to the adoption of a child.

Sixty percent of an employee's regular salary may be available, up to a maximum benefit. (The maximum benefit is \$363.00 per week in 1989). Information concerning these benefits may be obtained at any local office of the Canada Employment and Immigration Commission.

For additional information contact:

Women's Bureau,  
Labour Canada (819) 997-1550

Canadian Human Rights  
Commission (613) 996-0026

### **Selected Reference Material:**

#### Women's Bureau Publications

*Leave for Employees with Family Responsibilities*, 1988

*Leave for Employees with Child Care Responsibilities* (pamphlet)

*A National System of Fully Paid Parental Leave for Canada*, 1983

#### Others

*Policy on Pregnancy and Childbirth Discrimination*, Canadian Human Rights Commission, March 1987.

*Becoming A Parent*, Canadian Advisory Council of the Status of Women, August 1988.



prennent un congé de maternité et les employées d'enfants à des fins d'adoption peuvent recevoir jusqu'à quinze semaines de prestations d'assurance-chômage. L'employé ou l'employée peut toucher en prestations d'assurance-chômage jusqu'à concurrence de 60 % de son salaire régulier (maximum de 363 \$ par semaine en 1989). On peut obtenir de plus amples renseignements sur les prestations d'assurance-chômage auprès d'un bureau de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Pour obtenir d'autres renseignements, veuillez communiquer avec :

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine,  
Travail Canada (819) 997-1550  
La Commission canadienne  
des droits de la personne (613) 996-0026

#### Documents de référence:

Publications du Bureau de la main-d'œuvre  
féminine

*Les congés pour les travailleurs et travailleuses  
ayant des obligations familiales, 1988*

*Congé accordé aux employés pour soins à  
donner aux enfants (dépliant)*

*Un régime national de congés parentaux  
entièrement payés pour le Canada, 1983*

#### Autres

*Politique relative à la discrimination pour cause  
de grossesse ou d'accouchement, Commission  
canadienne des droits de la personne, mars 1987.*  
*Devenir parent, Conseil consultatif canadien de la  
situation de la femme, août 1988.*

responsabilités familiales sur l'emploi des femmes  
et à promouvoir le partage équitable entre les deux  
parents des responsabilités relatives aux soins des  
enfants.  
Ces dispositions sont d'autant plus importantes  
que les femmes sont depuis un certain temps de  
plus en plus nombreuses sur le marché du travail.

#### Quelles sont, en vertu du Code canadien du travail, les obligations des employeurs et les droits des travailleurs et travailleuses à l'égard du congé de maternité ou du congé parental?

Les travailleurs et travailleuses doivent être  
reintégrés dans l'emploi qu'ils ou elles occupaient  
au moment où ils ou elles ont pris leur congé de  
maternité ou leur congé parental ou dans un emploi  
comparable dans le même lieu de travail avec le  
même salaire et les mêmes avantages sociaux.

Les travailleurs et travailleuses dont le lieu de  
travail a été réorganisé pendant leur congé ont droit  
à un emploi auquel sont attachés le salaire et les  
avantages qu'ils auraient reçus s'ils avaient travaillé  
au moment de la réorganisation.

Les travailleuses qui sont en congé de maternité  
ou les travailleuses ou travailleurs en congé pour  
soins d'enfants ont le droit de demander que  
l'employeur les tienne au courant des occasions de  
formation ou d'avancement qui se présentent  
durant leur période de congé. Ils ou elles doivent à  
cette fin en faire la demande par écrit à leur  
employeur.

Les employeurs sont tenus de continuer à verser  
leur part de cotisations aux régimes de retraite, de  
maladie et d'invalidité pendant que l'employé ou  
l'employée est en congé de maternité ou de soins  
aux enfants, si celui-ci ou celle-ci continue de  
verser sa part de cotisations.

#### Est-ce que les travailleurs ou travailleuses en congé de paternité ou de maternité et (ou) en congé pour soins d'enfants ont droit aux prestations d'assurance-chômage?

Bien que le *Code canadien du travail* porte sur le  
congé de maternité ou le congé pour soins  
d'enfants **sans rémunération**, les employées qui

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada  
publie diverses fiches d'information comme celle-ci sur des  
questions relatives aux femmes au travail.

fonction essentielle de son emploi et qu'il n'y a pas d'autres fonctions appropriées qui lui conviennent.

#### Congé parental

Les travailleuses et travailleurs qui comptent six mois de service continu auprès d'un employeur et qui doivent assumer la garde et les soins d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté peuvent prendre jusqu'à vingt-quatre semaines de congé pour soins d'enfants. Si les deux parents travaillent dans une entreprise assujettie au régime fédéral, ils peuvent se partager les vingt-quatre semaines de ce congé. Le congé pour soins d'enfants commence le jour de la naissance d'un enfant ou le jour où le travailleur ou la travailleuse devient chargé(e) des soins ou de la garde de l'enfant ou, pour la mère, le jour où prend fin le congé de maternité.

#### Pourquoi le congé de maternité et le congé pour soins d'enfants sont-ils nécessaires?

Bien que femmes et hommes aient tous deux des responsabilités familiales, ce sont le plus souvent les femmes qui en assument la majeure partie. En effet, les circonstances de la vie veulent que les femmes quittent périodiquement leur emploi pour donner naissance à des enfants, puis prennent congé pour s'occuper des bébés et des jeunes enfants.

En exerçant ainsi leurs responsabilités liées à la grossesse et aux soins des enfants, beaucoup de femmes se retrouvent dans une situation où elles sont défavorisées en ce qui concerne les possibilités d'emploi et de formation, ainsi que la protection accordée par les régimes de prestations de maladie ou d'invalidité. En outre, le fait qu'elles doivent occasionnellement s'absenter pour s'occuper d'un enfant est souvent considéré comme un manque d'engagement de leur part face à leur emploi ou à leur carrière.

Ainsi, l'amélioration des dispositions relatives au congé de maternité et au congé pour soins d'enfants vise à réduire les effets négatifs des

Les travailleurs et travailleuses relevant de la compétence du fédéral ont droit au congé de

maternité et au congé parental (aussi appelé congé du travail. Le Code protège également les travailleurs et les travailleuses contre les congédiements ou licenciements pour raison de grossesse ou de congé de maternité ou de congé pour soins d'enfants. La discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement est interdite par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui considère également que les avantages ou les congés spéciaux liés à la grossesse ou à l'accouchement ne constituent pas des pratiques discriminatoires.

Les travailleurs et travailleuses relevant de la compétence d'une province ont droit au congé de maternité et peuvent aussi avoir droit au congé de paternité et au congé d'adoption en vertu de la loi du travail de la province compétente. Les lois provinciales sur le travail et/ou sur les droits de la personne assurent aux travailleuses une protection contre les congédiements ou licenciements pour cause de grossesse et contre les pratiques discriminatoires liées à la grossesse ou à l'accouchement.

#### Quelles sont les dispositions concernant le congé de maternité ou le congé pour soins d'enfants?

##### Congé de maternité

Une travailleuse qui compte au moins six mois de service continu auprès d'un employeur peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de dix-sept semaines au cours de la période s'écoulant entre onze semaines avant la date prévue de l'accouchement et dix-sept semaines après la date réelle de l'accouchement.

L'employeur ne peut obliger une travailleuse enceinte à prendre un congé de maternité à moins d'être en mesure de prouver que la travailleuse ne peut, en raison de sa condition, exécuter une

# THE MARION V. ROYCE MEMORIAL GRANTS PROGRAM\*

## Program Objective

The Marion V. Royce Memorial Grants Program, with an annual budget of \$25 000, provides financial assistance to special projects that focus on the improvement of the situation of women in their pursuit of equity in the workplace.

## General Conditions of Eligibility

Grants may be made to individuals, women's organizations, unions, and other interested groups to assist them in undertaking special projects on issues related to women in the workplace.

Grants are awarded to promote the study of workplace and related issues which have an impact on women, to defray the costs of holding conferences and seminars, and to permit publication of materials dealing with women's workplace issues.

Projects submitted by federal, territorial, provincial, or municipal governments and agencies are not eligible for funding.

## How to Apply

Applicants should make a formal application by forwarding a proposal to Chief, Education and Information Division, Women's Bureau, Labour Canada, Ottawa, K1A 0J2.

Applications should include the following details:

- description of the project,
- statement of objectives,
- schedule,
- budget,
- amount requested,

- an indication of additional sources of funding and amounts,
- the intended or perceived benefits of the completed project,
- information on the qualifications of the prospective recipient(s), and
- information on project evaluation.

## Submission Dates for Applications

Funding is based on the fiscal year April 1 – March 31. The deadline for receipt of applications is April 30. Funding commitments are confined to the fiscal year in which they are made. Grants may not exceed \$5 000.

## Evaluation and Approval Process

Applications are reviewed and evaluated by the Women's Bureau on the basis of their ability to contribute to the objective of equity for women in the workplace, with preference given to projects focusing on issues under federal jurisdiction. The Women's Bureau Grants Committee will also consider other criteria including the quality of the proposal and availability of funding from other sources.

The Women's Bureau Grants Committee, chaired by the Director General of the Women's Bureau, is responsible for final decisions on awards.

## Reporting Requirements

Applicants must submit an evaluation of their project to the Women's Bureau within two months of its completion.

***The Women's Bureau must be provided with copies of any materials published. Publicity and advertising related to the project will acknowledge the financial support of the Women's Bureau, Labour Canada.***

\* On February 23, 1988, the Women's Bureau Grants Program was renamed the Marion V. Royce Memorial Grants Program in honour of the Bureau's first Director.

This fact sheet is one of a series produced by the Women's Bureau, Labour Canada, dealing with issues related to women and work.





# LE PROGRAMME DE SUBVENTIONS EN MÉMOIRE DE MARION V. ROYCE\*

- une indication des autres sources de financement et de leur montant respectif,
- les avantages que devrait apporter le projet
- les qualifications (du/des) bénéficiaire(s) potentiel(s), et
- la façon dont le projet sera évalué.

## Dates de présentation des demandes

Les crédits étant distribués sur la base de demandes doivent être reçus au plus tard le 30 avril. Les engagements se limitent à l'exercice financier au cours duquel ils sont pris. Les subventions ne peuvent dépasser le montant de 5 000 \$.

## Processus d'évaluation et d'approbation

Les demandes sont étudiées et évaluées par le Bureau de la main-d'œuvre féminine en fonction de leur apport au traitement équitable des femmes au travail, la préférence étant accordée aux projets portant sur des questions qui relèvent de la compétence fédérale. Le Comité des subventions du Bureau de la main-d'œuvre féminine tient également compte d'autres critères, notamment la qualité de la proposition et la disponibilité de crédits provenant d'autres sources.

C'est au Comité des subventions du Bureau de la main-d'œuvre féminine, présidé par la directrice générale du Bureau, qu'il appartient de prendre la décision quant à l'octroi d'une subvention.

## Rapports exigés

Les personnes ayant obtenu une subvention dans le cadre du Programme doivent présenter au Bureau de la main-d'œuvre féminine une évaluation de leur projet dans les deux mois qui en suivent l'achèvement.

*Le Bureau de la main-d'œuvre féminine doit recevoir des exemplaires des documents publiés, la publicité et les réclames relatives au projet doivent faire état de l'appui financier accordé par le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada.*

## Objectif du programme

Le Programme de subventions en mémoire de Marion V. Royce, doté d'un budget annuel de 25 000 \$, accorde une aide financière aux projets spéciaux dont l'objet est d'améliorer la situation des femmes dans leur recherche de l'équité en milieu de travail.

## Conditions générales d'admissibilité

Les subventions peuvent être accordées à des individus, à des organismes de femmes, à des syndicats et à d'autres groupes pour promouvoir l'étude du milieu de travail et de questions connexes touchant les femmes, pour payer le coût de l'organisation de conférences et de colloques ou les frais pour permettre la publication de documents portant sur des questions concernant la femme au travail.

Les projets présentés par les gouvernements et organismes fédéraux, territoriaux, provinciaux ou municipaux ne sont pas admissibles aux subventions du Programme.

## Comment faire une demande

Les personnes intéressées à obtenir une subvention doivent faire parvenir une demande officielle au Chef, Division de l'éducation et de l'information, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, Ottawa, K1A 0J2.

Les demandes doivent comporter les détails suivants :

- une description du projet,
- un énoncé des objectifs à atteindre,
- un calendrier d'exécution,
- un budget,
- le montant demandé,

\* Le 23 février 1988, le Programme de subventions du Bureau de la main-d'œuvre féminine a été désigné sous le nom "Programme de subventions en mémoire de Marion V. Royce", en l'honneur de la première directrice du Bureau.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada publie diverses fiches d'information comme celle-ci sur des questions relatives aux femmes au travail



Women's Bureau  
Bureau de la Main-d'oeuvre Féminine

List of Publications

*The Selective Protection of Canadian Working Women.* 1989. 80 p. unilingual format.

*Leave for Employees with Family Responsibilities.* 1988. 116 p. unilingual format.

*Annotated Bibliography on Reproductive Health Hazards in the Workplace in Canada.* 1988. 74p. unilingual format.

*Equal Pay: Collective Bargaining and the Law, Conference Speeches.* 1988. 45p. bilingual format.

*Equal Pay: Collective Bargaining and the Law.* Background paper for Seminar on Equal Pay, November 1986. 50p. bilingual format.

*Equal Pay for Work of Equal Value.* Papers presented at a Labour Canada Seminar. 1986. 54p. bilingual format.

*Part Time Work in Canada.* Report of the Commission of Inquiry into Part-time Work. 1983. 218p. unilingual format.

*A Survey of Part-time Employment in Federally Regulated Industries.* Volume 1 & 2. 1986. 52p. unilingual format.

*When I Grow Up: Career Expectations and Aspirations of Canadian Schoolchildren.* 1986. 77p. unilingual format.

*Women in the Labour Force.* 1986-87 edition. 109p. bilingual format.

*Canadian Attitudes Toward Women: Thirty Years of Change 1954 - 1984.* 1984. 86p. bilingual format.

Liste des publications

*La protection sélective des travailleuses canadiennes.* 1989. 89 p. format unilingue.

*Les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales.* 1988. 126 p. format unilingue.

*Les risques pour la reproduction inhérents au milieu de travail au Canada - Bibliographie annotée.* 1988 84p. format unilingue.

*Un salaire égal: Les négociations collectives la loi, les textes des allocutions.* 1988. 49p. format bilingue.

*Un salaire égal: Les négociations collectives et la loi.* Document rédigé en vue d'un colloque sur un salaire égal, novembre 1986. 54p. format bilingue.

*Un traitement égal pour un travail d'égale valeur.* Recueil des allocutions prononcées dans le cadre d'un colloque de Travail Canada. 1986. 64p. format bilingue.

*Le travail à temps partiel au Canada.* Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel. 1983. 218p. format unilingue.

*Etude de l'emploi à temps partiel dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral.* Volume 1 & 2. 1986. 52p. format unilingue.

*Quand je serai adulte je:* Les attentes et les aspirations des écoliers canadiens à l'égard de leur carrière. 1986. 83 p. format unilingue.

*Les femmes dans la population active.* Edition 1985-86. 109p. format bilingue.

*Les attitudes des Canadiens à l'égard des femmes : trente ans d'évolution 1954 - 1984.* 1984. 91 p. format bilingue.





### Fact Sheets

*The Marion V. Royce Memorial Grants Program.* 1989. 1p. bilingual format.

*Reference Centre, Women's Bureau, Labour Canada.* 1989. 1p. bilingual format.

*Parental Leave.* 1989. 2p. bilingual format.

*Equal Pay for Work of Equal Value.* 1989. 2p. bilingual format.

*Sexual Harassment at Work.* 1989. 2p. bilingual format.

### Discussion Paper Series

*Wage Discrimination and Women Workers: The Move Towards Equal Pay for Work of Equal Value in Canada.* 1983. 121p. unilingual format.

*A National System of Fully-Paid Parental Leave for Canada, Policy Choices, Costs and Funding Mechanisms.* 1983. 134p. unilingual format.

*Accounting for Gender Differentials in Job Income in Canada: Results from a 1981 Survey.* 1983. 51p. unilingual format.

### Pamphlets

*Leave for Employees with Child Care Responsibilities.* 1985. bilingual format.

*Sexual Harassment.* 1985. bilingual format.

*Women's Bureau.* bilingual format.

### Fact Sheets

*Le Programme de subventions en mémoire de Marion V. Royce.* 1989. 1p. format bilingue.

*Le Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine, de Travail Canada.* 1989. 1p. format bilingue.

*Le Congé parental.* 1989. 2p. format bilingue.

*Un Traitement égal pour un travail de valeur égale.* 1989. 2p. format bilingue.

*Le Harcèlement sexuel en milieu de travail.* 1989. 2p. format bilingue.

### Collection de documents de travail

*La discrimination en matière de rémunération et la main-d'oeuvre féminine: vers l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale au Canada.* 1983. 127p. format unilingual.

*Un régime national de congés parentaux entièrement payés pour le Canada, choix d'une politique, coût et modes de financement.* 1983. 154p. format unilingue.

*Considérations sur les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada: Résultats d'une enquête effectuée en 1981.* 1983. 57p. format unilingue.

### Depliants

*Congé accordé aux employés pour soins à donner aux enfants.* 1985. format bilingue.

*Le harcèlement sexuel.* 1985. format bilingue.

*Bureau de la main-d'oeuvre féminine.* format bilingue.



### **Flyers**

*Working for Equality* – Video. Information flyer. bilingual format.

*Sexual Harassment in the Workplace* – Video. Information flyer. bilingual format.

### **Posters**

*Working for Equality: Let the Circle Spread.*

*Equity at work.*

### **Videos**

*Sexual Harassment in the Workplace, 1988.*

*Working for Equality, 1988.*

WOMEN'S BUREAU  
LABOUR CANADA  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
(819) 997-1551

### **Circulaires**

*Travaillons pour l'égalité* – Video. Dépliant d'information. format bilingue.

*Le harcèlement sexuel au travail* – Video. Dépliant d'information. format bilingue.

### **Affiches**

*Etendons le cercle: et facilitons l'égalité.*

*L'équité au travail.*

### **Videos**

*Le harcèlement sexuel au travail, 1988.*

*Travaillons pour l'égalité, 1988.*

BUREAU DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE  
TRAVAIL CANADA  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
(819) 997-1551







Labour  
Canada

Travail  
Canada

CA1  
L58  
-1989  
I52

# Women's Bureau

Canada

---

# What is the Women's Bureau?

---

The Women's Bureau is a division of Labour Canada established to offer "leadership and services to women in paid employment". It fulfills this responsibility by consulting with other divisions of government and with outside groups, by conducting and publishing research on issues of concern to women workers, and by providing information for interested groups and individuals.

When the Women's Bureau was founded in 1954, it was one of the first organizations within Canadian government devoted to the concerns of women. Over the years the Bureau has addressed a variety of issues in fulfilling its mandate "to promote and strengthen, through research, policy development and information, women's efforts to achieve equality in the labour force".

Such important issues as maternity leave and equal pay have consistently required attention. Other concerns such as technological change and part-time work have only recently demanded close attention.

The work of the Women's Bureau is shared between its **Policy and Research Division**, which carries out research, policy analysis, and consultation, and the **Education and Information Division**, which distributes information, conducts educational programs, and administers the Bureau's grants program.



---

## Conducting research

---

The Women's Bureau sponsors research on critical issues facing women working for pay. Recent research has focussed on

- equal pay for work of equal value,
- employment equity,
- part-time work,
- technological change,
- reproductive health hazards in the workplace,
- leave for family responsibilities, and
- sexual stereotypes in children's attitudes.

## Analysing policy

---

In order to promote discussion and careful consideration of women's concerns, the Bureau works to encourage the exchange of information between government, employers and employees. To do this, the Bureau

- advises policy makers within Labour Canada concerning the impact on employed women of legislation, policies and programs;
  - initiates discussion and working relationships with unions, employers and women's groups about the impact on women of Labour Canada's policies and programs;
  - develops policy initiatives on issues of concern to women in the workplace; and
  - represents Canada at international meetings on women's paid work.
-

---

## Providing information

---

The Women's Bureau makes the results of its research available to the public in a variety of ways.

- It **publishes** reports, statistical and comparative studies, discussion papers on current issues, and informative brochures. Recent publications include: *Canadian Women and Job-Related Laws*, *Women in the Labour Force*, *When I Grow Up: Career Expectations and Aspirations of Canadian School-children*, and *A Survey of Part-time Employment in Federally Regulated Industries Vol. I and Vol. II*.
  - It **sponsors** conferences on issues of concern to women in the labour force, for example, equal pay for work of equal value.
  - It **participates** with exhibits and publication displays at shows and expositions.
  - It **informs** employees, employers, researchers and the general public about women's employment issues through its Reference Centre.
-

---

# How can the Women's Bureau serve you?

---

The service most often used by members of the public is the **Women's Bureau Reference Centre**, which has a rich collection of published material on all aspects of women in employment. The Centre is open to the public and responds to requests for information from individuals, scholars, organizations, and government departments. It also handles requests for publications issued by the Women's Bureau.

**For more information, please contact**

Women's Bureau,  
Labour Canada,  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
(819) 997-1550

**or contact your nearest Labour Canada Office.**

Published by authority of the  
Minister of Labour,  
Government of Canada

© Minister of Supply and Services Canada, 1984  
Labour Canada Cat. No. L24-1068/84B  
Second edition, 1987

Printed in Canada









Travail  
Canada

Labour  
Canada

# Le Bureau de la main-d'œuvre féminine

Canada

---

## Qu'est-ce que le Bureau de la main-d'œuvre féminine ?

---

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine est une division de Travail Canada établie afin d'offrir « une orientation et des services aux femmes qui occupent des emplois rémunérés ». Le Bureau s'acquitte de cette responsabilité en consultant d'autres divisions au sein du gouvernement fédéral et des groupements de l'extérieur, en effectuant des travaux de recherche sur les questions d'intérêt pour les travailleuses et en publiant leurs résultats, ainsi qu'en fournissant des renseignements aux groupements intéressés et aux particuliers.

Créé en 1954, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a été l'une des premières organisations vouées aux intérêts des femmes, au sein du gouvernement canadien. Au fil des années, le Bureau a abordé de nombreuses questions dans le cadre de son mandat qui consiste « à promouvoir et à soutenir, par la recherche, l'élaboration de politiques et l'information, les efforts des femmes en vue d'atteindre l'égalité au sein de la population active ».

Depuis le début de sa création, le Bureau a constamment accordé une attention toute particulière au congé de maternité et à l'égalité de rémunération, deux aspects fort importants du travail féminin. Ce n'est que tout récemment qu'il a commencé à étudier de façon approfondie des domaines tels que la mutation technologique et le travail à temps partiel.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine se compose de la **Division de la recherche et de la politique**, vouée à la recherche, à l'analyse des politiques et à la consultation, et de la **Division de l'information et de l'éducation**, chargée de la distribution de documents d'information, de la direction des programmes éducatifs et de l'application du programme de subventions du Bureau.

---



---

## Les travaux de recherche

---

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine parraine des travaux de recherche sur des questions cruciales touchant les femmes rémunérées pour leur travail. Les travaux récents ont porté sur les sujets suivants :

- l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale,
- l'équité en matière d'emploi,
- le travail à temps partiel,
- la mutation technologique,
- les dangers que peut présenter le lieu de travail pour la reproduction,
- le congé de responsabilités familiales,
- les stéréotypes sexistes dans les attitudes des enfants.

## L'analyse des politiques

---

En vue de stimuler la discussion sur les préoccupations des femmes et leur étude approfondie, le Bureau s'emploie à favoriser l'échange de renseignements entre le gouvernement, les employeurs et les employés. À cette fin, il s'acquitte des tâches suivantes :

- informer ceux qui élaborent les politiques de Travail Canada des répercussions que les lois, les politiques et les programmes peuvent avoir sur les travailleuses;
  - engager la discussion et nouer des relations de travail avec les syndicats, les employeurs et les groupements féminins afin de déterminer les répercussions des politiques et des programmes de Travail Canada sur les femmes;
-

- 
- élaborer des projets de politique sur des questions qui intéressent les femmes au travail;
  - représenter le Canada à des réunions internationales sur le travail rémunéré des femmes.

## La diffusion de renseignements

---

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine communique au public le résultat des recherches qu'il effectue de diverses manières.

- Il **publie** des rapports, des études statistiques et comparatives, des documents de travail sur des questions d'actualité et des brochures d'information. Voici les titres de certains récents ouvrages publiés par le Bureau : *les Canadiennes et la législation relative au travail*, *Quand je serai adulte, je...*, *Les attentes et les aspirations des écoliers canadiens à l'égard de leur carrière*, et *Étude de l'emploi à temps partiel dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, vol. I et II*.
  - Le Bureau **parraine** des conférences sur des sujets d'intérêt pour les femmes au travail, par exemple l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.
  - Il **participe** à des salons et à des expositions.
  - Il **informe** les employés, les employeurs, les chercheurs et le public en général grâce à son Centre de références.
-

---

# Comment le Bureau de la main-d'œuvre féminine peut-il vous être utile ?

---

Le **Centre de références du Bureau de la main-d'œuvre féminine** est le service le plus souvent utilisé par le public; on y trouve une vaste collection de publications sur tous les aspects du travail féminin. Le centre est ouvert au public, et on répond à toute demande de renseignements, qu'elle provienne d'un individu, d'un universitaire, d'une organisation ou d'un ministère gouvernemental. Pour obtenir les publications du Bureau, il faut aussi s'adresser au centre.

**Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec**

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2  
(819) 997-1550

**ou avec le bureau de Travail Canada le plus proche.**

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,  
Gouvernement du Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1984  
N° de cat. de Travail Canada L24-1068/84B  
Deuxième édition, 1987

Imprimé au Canada



